

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что проблему трудоустройства молодежи, как в целом, так и конкретно выпускников учебных заведений, необходимо решать не только внутри самой социальной группы, но и на федеральном уровне: создавая и регулируя условия для полноценного развития потенциала молодежи. Необходимо серьезно подойти к анализу проблемы занятости молодежи, создавать более удобные и эффективные инструменты помощи и взаимодействия с обществом и работодателями. Самим же молодым людям, которые находятся в начале своего трудового пути, следует больше внимания уделять более глубокому развитию в выбранных ими профессиональных сферах, быть готовыми к нацеленности на накопления качественного практического опыта, а также задуматься над постановкой целей своей карьеры.

Абасова Х. У. Особенности трудоустройства молодежи [Электронный ресурс] // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 347–349. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-trudoustroystva-molodezhi> (дата обращения: 03.02.2021).

Занятость российской молодежи [Электронный ресурс] // Работа в России URL: <https://russiajob.net/занятость-российской-молодежи/> (дата обращения: 30.01.2021).

Статистические итоги: Занятость и безработица в Российской Федерации в июле 2020 года (по итогам обследования рабочей силы) [Электронный ресурс] // Федер. служба гос. статистики URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/156.htm (дата обращения: 30.01.2021).

А. В. Зубкова¹
Уральский федеральный университет

Особенности регулирования трудовых отношений удаленных работников

В последнее время актуальность темы удаленной трудовой занятости населения становится все более выраженной. Связано это с многими факторами и процессами, протекающими в современном обществе, такими как процессы глобализации, цифровизации и, конечно же, вынужденной необходимости перехода на удаленный формат работы многих предприятий и организаций в связи с современной эпидемиологической ситуацией. Вследствие этого крайне важными становятся вопросы, связанные с правовым регулированием данного вида занятости.

¹ Научный руководитель: С. И. Цеменкова, кандидат исторических наук, доцент УрФУ.

В 2013 г. в практику российского трудового законодательства впервые введена новая норма права, посвященная определению понятий «дистанционная работа» и «дистанционный работник». В Трудовом кодексе РФ данным вопросам отведена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [Трудовой кодекс..., 2020, гл. 49.1].

Согласно нормам главы 49.1, трудовой договор должен быть заключен либо на бумажном носителе, либо при помощи электронного документооборота и электронных подписей обеих сторон [Шатверян, 2020, с. 165]. Данная норма обуславливает ряд проблем, связанных, во-первых, с недостаточной оперативностью подписания и передачи бумажного варианта трудового договора (производится это чаще всего посредством почтовых отправлений); во-вторых, с отсутствием электронной цифровой подписи у работника или работодателя.

Однако следует отметить, что оформление трудового договора с дистанционными работниками накладывает на обе стороны права и обязанности, предусмотренными нормами трудового права. Для достижения наиболее эффективного результата при дистанционной работе работодателю необходимо более детализировано описать условия сотрудничества с работником, в частности методы контроля рабочего времени, контроль качества выполненной работы, обеспечение ресурсами и ответственность за безопасность труда [Шатверян, 2020, с. 166].

При заключении трудового договора о дистанционной работе следует учесть все особенности и условия данного вида трудовых отношений и внести детальную информацию в документ во избежание дальнейших споров. Все необходимые сведения для заключения договора работник направляет работодателю в виде электронных документов. Если работодатель запрашивает документальное подтверждение, работнику необходимо подготовить нотариально заверенные копии документов и отправить их заказным письмом [Торгобоева, 2019, с. 276–277].

Что касается вопросов регулирования графика работы и продолжительности трудового дня, а также времени на перерывы для отдыха и питания, то следует отметить, что удаленные работники могут столкнуться с проблемой разграничения личного и рабочего времени, может произойти частичное стирание этих границ, что, безусловно, может негативно сказаться на качестве как работы, так и жизни работника. В регулировании данного вопроса работодатель основывается, прежде всего, на трудовом законодательстве, в том числе в сфере охраны труда, а также на локальных коллективных договорах и внутреннем трудовом распорядке, принятом в организации.

Регулирование вопросов рабочего графика и продолжительности трудового дня напрямую связаны с системой оплаты труда удаленных работников. Наличие норм предоставляет гарантию оплаты труда не ниже МРОТ. Под нормами принято понимать выработку, время выполнения операций и другие показатели. Нормирование регламентирует Трудовой кодекс [Трудовой кодекс, гл. 22, ст. 159–163]. Исходя из предписаний Кодекса, работодатель обязан при введении норм оплаты труда дистанционного работника:

- зафиксировать их в локальных нормативных актах;
- получить одобрение представительного органа работников компании;
- при возникновении необходимости пересмотра норм ознакомить работников с предстоящими изменениями не позднее, чем за 2 месяца.

Если сдельная оплата не принята в данной компании, оплата труда осуществляется по стандартной системе – установление оклада или тарифной ставки за 1 час. При этой схеме зарплата дистанционного сотрудника зависит от количества отработанных часов [Шпак и др., 2020, с. 450–451].

Выбранная система оплаты труда обязательно фиксируется в трудовом договоре. Помимо этого, работодатель вправе самостоятельно определять размеры различного рода стимулирующих выплат и компенсаций в пользу работника.

Еще один не менее важный аспект регулирования трудовых отношений удаленных работников – организация коммуникации работника с работодателем. В научной литературе и в ресурсах удаленного доступа много практических рекомендаций для руководителей по организации мероприятий эффективной коммуникации со своими удаленными работниками. Вот некоторые, наиболее интересные из них [Страчкова, 2020, с. 156–157]:

- ведение чек-листов, проведение планерок и соблюдение режима;
- использование внутренних каналов для связи (например, *Telegram*-канала) и отказ от лишних отчетов;
- аренда офисов для сотрудников, которым тяжело работать дома;
- использование *KPI* и метрик, таких же, как и у офисных сотрудников;
- использование делового стиля в одежде;
- подведение итогов каждую неделю и организация взаимодействия на промежуточных этапах;
- планирование работы на два месяца вперед;
- обучение сотрудников тайм-менеджменту.

Организация коммуникации удаленных работников предполагает выбор руководителями определенной стратегии. Важно понимать, что не все работники имеют равные возможности организации своего рабочего места, здесь важна роль руководителя и предпринятых им мер для помощи таким работникам.

Подведем итоги. Вопросу регулирования трудовых отношений удаленных сотрудников отведена глава 49.1 Трудового кодекса РФ, призванная регламентировать труд дистанционных работников. Состав трудового договора, а также наличие в нем четко прописанных условий работы позволяют предотвратить возникновение трудовых споров. Трудовое законодательство в равной степени защищает работников, вне зависимости от формы их занятости. Для руководителя же важно понимание особенностей регулирования труда своих удаленных работников, а также умение выстроить эффективную систему стимулирования работников, обеспечение достойных условий труда и построение системы взаимодействия и коммуникации.

Страчкова Е. Г. Основы организации эффективных коммуникаций с удаленными работниками // Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности : сб. материалов Междунар. науч.-тех. конф. Москва : ФГБОУ ВО «РГУ им. А. Н. Косыгина», 2020. С. 155–158.

Тогобоева С. В. Особенности содержания трудового договора о дистанционной работе // Актуальные вопросы цивилистики : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, посв. 25-летию юрид. фак-та Бурят. гос. ун-та им. Д. Банзарова (Улан-Удэ, 16–18 мая 2019 г.). Улан-Удэ : Изд-во Бурят. гос. ун-та, 2019. С. 275–281.

Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 : принят Гос. Думой РФ 21.12.2001 (ред. от 29.12.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 13.01.2020).

Шатверян Н. Г., Сидоренко А. А. Юридические особенности регулирования дистанционного труда работников // Актуальные вопросы современной науки и образования : сб. ст. IV Междунар. науч.-практ. конф. Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение». 2020. С. 164–167.

Шпак Н. Н., Четверикова А. Д., Онищенко Е. Д. Организация удаленной работы и особенности оплаты труда удаленных работников // Теория и практика финансово-хозяйственной деятельности предприятий различных отраслей : сб. тр. II нац. науч.-практ. конф. (Керчь, 27 окт. 2020 г.) / под общ. ред. Е. П. Масюткина. Керчь : ФГБОУ ВО «КГМТУ». С. 448–452.